MHR *Connexions*

Bulletin d'information de la Commission des droits de la personne du Manitoba

Volume 15 Numéro 5 Mai 2015

Égalité des chances et absence de discrimination

Des points marqués pour les droits de la personne

Le joueur nouvellement repêché par les Alouettes de Montréal, Michael Sam, passe à l'histoire en étant le premier joueur de la Ligue canadienne de football (LCF) à se déclarer ouvertement homosexuel. Comme l'ont appris de nombreux étudiants et professeurs au début de l'année lors de nos conférences DREAM Youth, les LGBTQ sont encore victimes de préjugés dans les vestiaires des joueurs. Les propos diffamatoires à l'égard des homosexuels ont souvent pour conséquence que des athlètes renoncent à leur sport ou cachent leur orientation sexuelle. La présence d'un athlète de haut niveau dans un sport majeur qui s'est déclaré ouvertement homosexuel est très encourageante pour les jeunes athlètes LGBTQ confrontés à ces difficultés.

Au Manitoba, Teague Sherman, membre de l'équipe des Blue Bombers de Winnipeg et ambassadeur de You Can Play (Tu peux jouer), s'est adressé aux étudiants pendant les conférences DREAM Youth, pour leur dire qu'il n'y a pas de place pour la discrimination sur le terrain en ce qui concerne l'orientation sexuelle. You Can Play est une organisation internationale qui se consacre à promouvoir l'inclusion et la diversité dans les sports. Elle est appuyée par des équipes de sport professionnelles et contribue à lever les obstacles qui se dressent devant les athlètes LGBTQ. Le conférencier principal de la Commission des droits de la personne du Manitoba (et représentant de You Can Play) a parlé de ce que cela aurait signifié pour lui en tant que jeune athlète si l'une de ses vedettes du sport préférées avait déclaré publiquement que c'était correct d'être gai.

En raison du fait que les grandes manifestations sportives et les équipes professionnelles captivent l'attention d'un large public, c'est le cadre idéal pour détruire les mythes, briser les barrières et créer une société plus diversifiée et respectueuse. Félicitations à la LCF pour son appui aux idéaux d'égalité, et aux Alouettes pour avoir recruté un athlète d'un si grand talent, qui est aussi un formidable modèle.

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

http://www.manitobahumanrights.ca/index.fr.html

Droits de la personne et discrimination génétique

par Azim Jiwa – directeur général

Alors que les tests de dépistage génétique deviennent plus disponibles, abordables et répandus, on reconnaît de plus en plus que cela pourrait mener à de la discrimination génétique. La discrimination génétique consiste à utiliser des données génétiques d'une personne pour la traiter différemment d'une façon qui impose des obstacles. Les secteurs où cela pourrait se produire sont l'assurance et l'emploi.

Plusieurs questions sont soulevées, l'une étant dans quelle mesure devrait-on communiquer à autrui des données génétiques personnelles, en particulier quand ces données n'indiquent pas nécessairement un problème de santé existant. L'autre question est de savoir si le risque de discrimination génétique peut nous décourager de faire de tels tests qui pourraient par ailleurs nous être utiles sur le plan de notre santé. En 2013, le discours du Trône du gouvernement fédéral mentionnait que le gouvernement « empêchera les employeurs et les compagnies d'assurance de faire de la discrimination contre les Canadiens sur la base d'analyses génétiques. » Jusqu'à maintenant, seul un projet de loi d'intérêt public a été proposé par un sénateur. Le projet de loi S-201, présenté par le sénateur Cowan en 2013, proposait d'interdire que des résultats de tests génétiques soient exigés pour obtenir des biens ou services ou dans le cadre de contrats ou d'ententes. La Commission canadienne des droits de la personne s'est prononcée en faveur de ce projet de loi devant le comité sénatorial fin 2014. (Pour lire la version intégrale de l'allocution, cliquer ici http://www.chrc-ccdp.ca/fra/content/11122014-david-langtry-parle-de-discrimination-genetique-devant-le-comite-senatorial).

Malheureusement, le comité sénatorial chargé d'examiner le projet de loi a récemment recommandé de supprimer la plupart de ses articles. Le comité semble avoir été préoccupé par un possible problème constitutionnel du fait que les contrats d'assurance relèvent généralement de la compétence des commissions provinciales des droits de la personne. Au Manitoba, la discrimination génétique, bien qu'elle ne soit pas expressément nommée, serait couverte par le *Code des droits de la personne* si la discrimination était liée à un handicap, perçu ou potentiel. Comme pour toutes les plaintes liées aux droits de la personne déposées au Manitoba, une plainte pour discrimination génétique devrait être examinée pour déterminer premièrement l'existence d'une preuve à l'appui des allégations et deuxièmement si la discrimination était raisonnable dans les circonstances.

Plusieurs pays ont déjà adopté des lois portant sur le risque de discrimination génétique. Il convient de se pencher sérieusement sur la question pour savoir si notre société bénéficierait d'une telle législation.

La Commission des droits de la personne du Manitoba déçue par le rejet d'une plainte pour discrimination liée à une grossesse

Un arbitre des droits de la personne nommé par le gouvernement a déterminé que la grossesse d'une employée n'avait pas été un facteur de son congédiement par l'employeur.

La Commission a enquêté sur la plainte et a déterminé qu'il existait une preuve suffisante indiquant que la grossesse de l'employée avait été un facteur dans la décision de son employeur de mettre fin à son emploi et que l'affaire devait être entendue par un arbitre indépendant.

Mme Blatz occupait un poste de cadre supérieur à 4L Communications Inc. et a été récompensée pour son excellent travail par une compensation financière et des primes. C'est dans les mois qui ont suivi l'annonce de sa grossesse et de la nécessité de limiter ses heures de travail qu'elle a été licenciée. L'arbitre Dawson a refusé de statuer que la grossesse avait été un facteur dans la décision de l'employeur et a plutôt accepté la preuve de ce dernier selon laquelle il y avait des raisons non discriminatoires de congédier Mme Blatz.

La présidente du Conseil des commissaires, Yvonne Peters, a fait part de sa déception après l'annonce de la décision hier. « Cette décision soulève des inquiétudes. Nous savons que la discrimination aujourd'hui n'est pas ouverte et peut être très subtile, qu'elle soit fondée sur la grossesse, les origines ou tout autre motif dont le *Code* assure la protection. Quand on examine les plaintes pour discrimination, il est important d'étudier la preuve dans son entier et non pas de se fonder seulement sur une preuve directe de comportement discriminatoire. Comme en témoigne la jurisprudence, la discrimination peut être déduite en se fondant sur la conduite des personnes, en particulier dans des cas où une employée est licenciée peu après avoir annoncé sa grossesse.

Dans le cas présent, l'arbitre Dawson n'a pas été convaincu par les arguments de la Commission. Je tiens cependant à rassurer le public en lui disant que la Commission continuera d'enquêter en détail sur les plaintes et de les faire entendre en audience lorsqu'elle trouvera l'existence d'une preuve suffisante de discrimination ou de harcèlement. »

La Commission des droits de la personne du Manitoba examine les plaintes de discrimination et de harcèlement en vertu du *Code des droits de la personne*. Quand il existe une preuve suffisante pour appuyer des violations du *Code*, la Commission offre aux parties la possibilité d'essayer de résoudre les litiges dans le cadre d'un processus de médiation confidentiel. Si l'affaire n'est pas résolue par la médiation, le Conseil des commissaires demande qu'un arbitre indépendant soit nommé pour tenir une audience afin de statuer sur la plainte. À l'audience, la Commission présente la plainte à l'arbitre dans l'intérêt du public.

Pourquoi la race compte

Par Joshua Shaw et Isha Khan

Cornel West a expliqué l'importance de la race à Winnipeg. Cornel West, professeur de l'Université Princeton, écrit sur la race, la religion et la démocratie. Il s'est exprimé dans le cadre des *Axworthy Distinguished Lecture Series* sur la justice sociale et du festival Spur les 8 et 9 mai 2015. Il a parlé de l'expérience des peuples autochtones du Canada et de la perte de leur culture et de leur spiritualité, soulignant que les effets de la colonisation perdurent. Il a ajouté que ces effets sont renforcés par une société qui valorise les hommes et le profit – une société qui dévalorise la communauté et les personnes qui ne sont pas des hommes et qui exclut les populations autochtones de la société canadienne, ce qui entraîne des taux plus élevés de pauvreté, de violence et de maladie. Cornel West nous a rappelé que le Canada n'est pas le seul pays où il y a du racisme.

Les populations autochtones de l'Afrique du Sud, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, de l'Inde, et de pays du Moyen-Orient, en font aussi l'expérience. Il a demandé à l'auditoire de réfléchir à la société et de s'interroger sur la façon dont nous faisons les choses aujourd'hui. Il a déclaré qu'il n'y avait pas de raison d'accepter la société telle qu'elle est actuellement. Cornel West s'est référé aux traditions afro-américaines du jazz, du blues et du gospel, pour illustrer l'esprit d'improvisation, la force et l'amour qui peuvent amener un changement social. Il a également indiqué clairement que la race compte pour chacun de nous, que les effets du racisme ont un impact sur nous. Pour résoudre les problèmes raciaux, nous devons travailler ensemble, en tant que communauté. En nous battant pour l'égalité, nous devons être attentifs à ne pas laisser place à la haine. Cornel West nous exhorte à aimer chaque personne même quand nous combattons la discrimination.

Cornel West et la copanéliste Shahina Siddiqui